Public Service Commission of Canada | Commission de la fonction publique du Canada

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2009-2010

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport sur les plans et les priorités 2009-2010

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 5

SECTION I – SURVOL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE 7

Raison d'être et responsabilités 7

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique 9

Sommaire – Planification 10
Ressources financières et humaines 10
Tableau de planification – Sommaire 10
Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique 11
Analyse des risques 15

Profil des dépenses 19

Postes votés et législatifs 20

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 21

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique 23

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique 26

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation 28

Activité de programme 2.1.0 – Services internes 31

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 33

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires 33

Autres points d'intérêt 33

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les plans et les priorités 2009-2010 de la Commission de la fonction publique (CFP).

Organisme indépendant relevant du Parlement, la CFP a pour mission de protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique ainsi que la neutralité politique de cette dernière. De plus, elle recrute des Canadiennes et des Canadiens qualifiés des quatre coins du pays.

Le présent rapport vise à fournir au Parlement des renseignements détaillés et exacts sur les plans et les priorités de notre organisme pour la période prévue ainsi que sur les stratégies que nous emploierons pour atteindre nos objectifs.

Notre but stratégique demeure le même : offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de fournir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Ainsi, les priorités clés de la CFP pour l'exercice 2009-2010 s'établissent comme suit :

I. mettre en place un modèle efficace de délégation des pouvoirs de dotation;
II. assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale;
III. habiliter les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées;
IV. fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés;
V. miser sur l'organisation modèle.

La CFP continuera à collaborer avec les ministères, les organismes et les administrateurs généraux, afin de mettre en place un système efficace de délégation des pouvoirs de dotation définissant clairement les attentes et rationalisant la reddition de comptes. La CFP continuera également à soutenir les organismes dans la gestion de leur délégation de pouvoirs en leur apportant l'orientation, les conseils et les services nécessaires pour maintenir les progrès réalisés par la mise en œuvre d'un système de dotation fondé sur les valeurs. Afin de s'assurer que nos politiques demeurent efficientes et efficaces, nous commencerons cette année à examiner le cadre de nomination de la CFP, en prévision de l'examen quinquennal de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) pour le mois décembre 2010.

La surveillance et la responsabilisation sont en outre essentielles dans un modèle de délégation des pouvoirs de dotation. Nous continuons d'améliorer nos activités de vérification et de suivi. Un comité indépendant a récemment entrepris l'examen de nos activités actuelles de surveillance.

Le comité a confirmé la pertinence de l'approche actuelle de la CFP à l'égard de la surveillance et des efforts qui sont déployés, puis a fourni un certain nombre de recommandations de valeur en vue de soutenir les améliorations continues. Nous sommes heureux de recevoir le rapport du comité et travaillerons à l'application de ses recommandations, tout en renforçant notre rôle de surveillance.

Des améliorations sont apportées au système de rapports à l'intention des ministères et organismes, dans le but de cibler davantage les résultats et de réduire le fardeau administratif. Ces améliorations apporteront également aux organismes une rétroaction opportune sur leur rendement en matière de dotation.

Nous avons beaucoup investi dans la modernisation et la transformation de nos services. Aujourd'hui, la CFP offre davantage de services selon le principe du recouvrement des coûts. Les revenus réalisés servent à fournir des services nouveaux à l'ensemble de la clientèle gouvernementale. Un comité consultatif de sous-ministres apportera des conseils en permanence sur les services de dotation et d'évaluation de la CFP.

L'exercice 2009-2010 constitue la quatrième année de mise en œuvre de la LEFP au sein de la fonction publique fédérale. Nous poursuivrons notre travail en prévision de l'examen quinquennal de la *Loi*.

La CFP commencera à donner suite aux résultats de sa participation à l'examen horizontal de la gestion des ressources humaines. Aucun effort ne sera ménagé pour gérer cette réduction budgétaire grâce à l'amélioration de l'efficience.

Je souhaiterais remercier nos employés, qui continuent à faire preuve de résilience dans une période marquée par des changements considérables. Leurs efforts ont renforcé notre engagement concernant la mise sur pied d'une organisation modèle. Nous allons aller de l'avant grâce à des plans d'action en vue d'améliorer notre travail et notre milieu de travail, en fonction des commentaires que nous recevrons des employés dans le cadre de nos enquêtes semestrielles.

Nous avons hâte de travailler avec les parlementaires, afin d'honorer notre mission et de garantir le maintien d'une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, vouée à l'excellence, capable de fournir des services de qualité aux Canadiennes et aux Canadiens, et de relever les défis de demain.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
3 février 2009

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous protégeons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et des lignes directrices à l'intention des gestionnaires de la fonction publique et les tenons responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes, afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous faisons rapport des résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, à la fonction publique, des Canadiens de talent de tout le pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Des valeurs pour guider nos actions

Pour servir le Parlement et les Canadiens, nous sommes guidés par les valeurs suivantes, auxquelles nous adhérons avec fierté :

- **INTÉGRITÉ** dans nos actes;
- **JUSTICE** dans nos décisions;
- **RESPECT** dans nos relations;
- **TRANSPARENCE** dans nos communications.

Responsabilités

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité de la dotation et la neutralité politique de la fonction publique. À cet égard, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle et rend compte au Parlement. La mission de la CFP est triple.

Premièrement, la mission de la CFP est de veiller à la nomination des personnes ou d'effectuer des nominations externes et internes à la fonction publique. En outre, son rôle est d'offrir des services de dotation et d'évaluation pour appuyer la dotation dans la fonction publique.

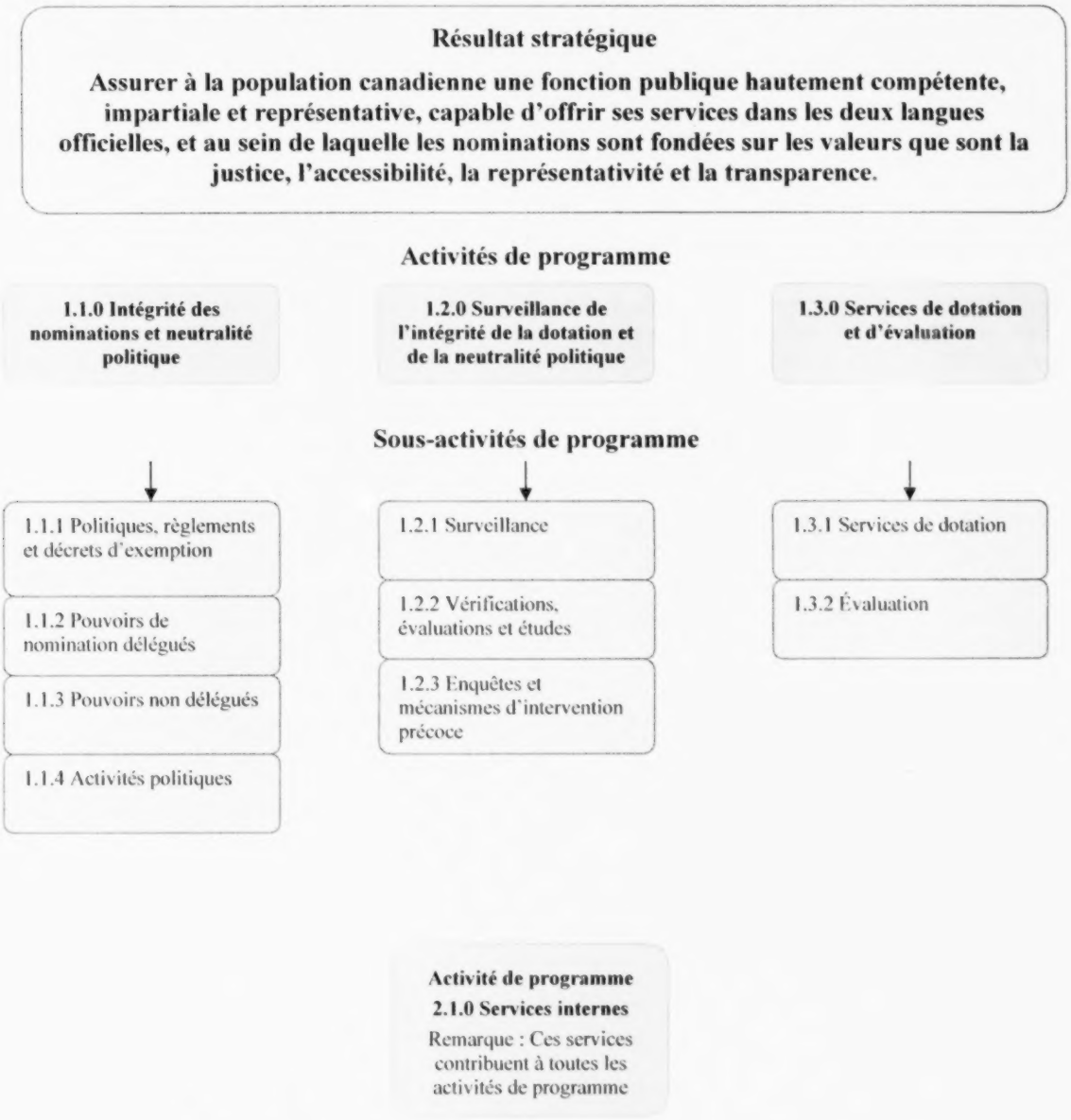
Deuxièmement, la CFP a pour mission de surveiller l'intégrité du système de dotation et de veiller à l'impartialité. Cette surveillance comprend la mise à jour et l'interprétation des données sur la fonction publique, l'exécution de vérifications présentant une garantie et des recommandations pour améliorer le système, ainsi que des enquêtes pouvant mener à l'adoption de mesures correctives en cas d'erreurs ou de problèmes.

Troisièmement, la CFP a pour mission d'administrer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) relatives aux activités politiques des employés et des administrateurs généraux.

– La version électronique de ce document contient de l'information organisationnelle. Veuillez vous rendre à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique

Dans le but de poursuivre efficacement sa mission, la CFP vise l'atteinte de l'objectif stratégique suivant. L'organigramme ci-dessous illustre le cadre complet des activités et des sous-activités de programme de la CFP qui, une fois mises en œuvre, contribuent à l'atteinte du résultat stratégique de la CFP.



Sommaire – Planification

Ressources financières et humaines

Ressources	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Financières (en milliers de dollars)	95 120	94 977	86 551
ETP	989	989	936

Tableau de planification – Sommaire

Afin de mesurer le progrès et les contributions apportés au regard de ses résultats stratégiques, la CFP a déterminé les résultats attendus à moyen terme (résultats intermédiaires) en vertu de chaque activité de programme, au cours de la période triennale de planification, comme indiqué ci-après.

Résultat stratégique : *Assurer à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.*

Activité de programme Concordance avec les priorités de la CFP*	Résultats attendus À moyen terme	Dépenses prévues	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	
Intégrité des nominations et neutralité politique **Priorités I, III, V**	Les stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, sont mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique	9 943	10 672	10 628	10 628	*Affaires gouvernementales* *Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité des fonctionnaires*
Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique **Priorités I, II, III, V**	Les organisations ont mis en œuvre les recommandations des vérifications de la CFP et instauré des mesures correctives à la suite d'enquêtes qui visaient à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique. Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques	21 513	21 706	21 677	21 677	
Services de dotation et d'évaluation **Priorités III, IV, V**	Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle, et qui sont conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP	38 761[1]	30 660[1]	30 548[1]	22 664[1]	
Services internes **Priorité V**	Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides, efficaces et efficientes aux fins d'exécution de la mission de la CFP	35 216	32 082	32 124	31 582	
Total des dépenses prévues		105 433[1]	95 120[1]	94 977[1]	86 551[1]	

* La CFP met quatre priorités opérationnelles et une priorité de gestion au service de l'objectif stratégique de l'exercice 2009-2010.

[1] Exclut les dépenses de 12 350 000 $ pour 2008-2009 et celles de 14 000 000 $ pour les trois prochains exercices, soit les dépenses liées aux activités de crédits nets concernant les services d'évaluation et d'orientation proposés selon le principe du recouvrement des coûts.

Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

Dans le but d'atteindre le résultat stratégique de la CFP pendant la période de planification, la CFP a choisi d'accorder son attention et ses ressources aux priorités ci-dessous.

Priorités opérationnelles

Priorité 1 : Mettre en place un modèle efficace de délégation des pouvoirs de dotation	**Type de priorité :** Nouvelle

La LEFP et le cadre de nomination de la CFP permettent aux ministères et organismes de concevoir leurs processus de dotation, afin de gérer leurs propres besoins et situations.

Après plus de deux ans sous le régime de la LEFP, on peut à présent affirmer que la fonction publique a réussi à se doter d'un régime de délégation des pouvoirs de dotation pleinement fonctionnel. Bien que les organisations aient fait des progrès dans l'application de la LEFP, elles doivent quand même poursuivre leurs efforts pour atteindre leurs objectifs. L'ensemble des politiques de la CFP a, en outre, subi des adaptations en fonction des premiers résultats obtenus. À cet égard, le libellé de la *Loi* stipule que la LEFP doit être examinée cinq ans après son entrée en vigueur. Dans un modèle efficace de délégation des pouvoirs de dotation, la CFP doit veiller aux points suivants :

- clarté quant aux résultats que doivent présenter les ministères et organismes;
- dialogue et soutien, afin de faciliter une vision commune des objectifs et des valeurs de la LEFP;
- activités de surveillance efficaces, afin de cerner les questions et les problèmes;
- rétroaction et mesure corrective, le cas échéant.

Quelques points saillants de la planification :

- contribuer à l'examen quinquennal de la *Loi* (pages 24 et 27);
- procéder à un examen des politiques (page 24), afin de veiller à ce qu'elles soient conformes aux prescriptions de la *Loi* et soutiennent les valeurs de dotation d'un modèle efficace de délégation des pouvoirs;
- solliciter la participation active des intervenants, afin de recueillir leur point de vue sur les enjeux de la LEFP et les améliorations qui s'imposent (page 24);
- peaufiner le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) ainsi que le processus de production du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), afin d'assurer, auprès du Parlement, la rigueur des évaluations et des rapports sur l'intégrité globale du système de dotation (page 27).

Priorité II : Assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale

Type de priorité :

Engagement antérieur

Au nom du Parlement, la CFP surveille l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Dans le but de s'acquitter de son obligation de rendre compte au Parlement, la CFP conçoit et continue à mettre au point, sur une base permanente, un continuum de mécanismes et d'outils de surveillance.

La surveillance, les vérifications, les évaluations et les études statistiques permettent à la CFP d'examiner les activités de dotation menées par les ministères et organismes, et d'analyser les questions pangouvernementales.

La CFP mène des enquêtes sur les nominations externes visées par la LEFP, sur les processus de dotation internes et externes entachés de fraudes présumées ou d'influence politique, ou sur les allégations d'activités politiques irrégulières par des fonctionnaires. Elle peut également enquêter sur des questions de dotation interne à la demande des administrateurs généraux.

Quelques points saillants de la planification :

- appliquer les recommandations issues de l'examen de surveillance de la CFP (page 27);
- surveiller les ministères et organismes, afin de vérifier leur conformité avec les prescriptions de la LEFP (page 27);
- améliorer la communication et la coordination relatives aux activités de surveillance auprès des organisations et des vérificateurs à l'échelle du gouvernement, à l'aide de présentations dynamiques et d'une consultation accrue avec les intervenants principaux (page 27);
- gérer et améliorer les activités courantes en ce qui concerne les activités politiques. Les activités porteront principalement sur l'évaluation des demandes, la surveillance de la conformité, le soutien apporté aux ministères et organismes ainsi que le renforcement d'une stratégie de communication visant à s'assurer que les employés sont conscients de leurs obligations (page 24);
- améliorer la capacité de mener des enquêtes en assurant une gestion efficiente des cas d'enquête, et en veillant au caractère opportun, informatif et pertinent des résultats (page 27).

Priorité III : Habiliter les organisations à gérer leurs responsabilités déléguées

Type de priorité :
Engagement antérieur

Même si les organisations ont fait des progrès dans la mise en œuvre de la LEFP, des efforts constants sont nécessaires pour transformer entièrement les pratiques ainsi que les processus de recrutement et de dotation dans la fonction publique.

La CFP a mis sur pied un nouveau RMORCD et un nouveau CRGD en 2007-2008, afin de se concentrer davantage sur les résultats, les valeurs de dotation ainsi que sur les principaux domaines nécessaires à la réussite sous le régime de la LEFP. Cette nouvelle approche permet aux organisations d'utiliser l'information contenue dans ces rapports comme un « système d'alerte rapide », afin d'indiquer les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer le rendement des gestionnaires prévu par la LEFP, puis d'adapter, au besoin, leurs stratégies et activités de dotation. La CFP s'attend à une amélioration du rendement des organisations, au fur et à mesure que ces dernières acquerront de l'expérience dans cette nouvelle approche.

C'est en fixant clairement les attentes dans le cadre d'un système de nomination bien géré et en offrant une orientation, des conseils et des services que la CFP permet aux administrateurs généraux de gérer efficacement leurs responsabilités déléguées.

Quelques points saillants de la planification :

- peaufiner le RMORCD et le CRGD, afin de réduire davantage le fardeau que peut représenter, pour les organisations de petite taille, l'établissement de rapports (page 27) et de fournir des données opportunes aux ministères et organismes;
- examiner et peaufiner les processus de collecte de données, afin d'estimer les statistiques sur le groupe visé par l'équité en matière d'emploi aux fins d'établissement de rapports (page 24);
- fournir des conseils et services de dotation et d'évaluation, afin de soutenir les besoins des gestionnaires dans les ministères et organismes, et de leur permettre de se concentrer sur leurs responsabilités déléguées (pages 29-30);
- continuer à proposer, en temps opportun, des conseils et une interprétation faisant autorité au chapitre des droits de priorité, et continuer à peaufiner le système de priorités, afin de satisfaire une demande de renseignements précise et opportune à l'échelle de la fonction publique (page 24).

Priorité IV : Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés

Type de priorité : Engagement antérieur

La CFP s'engage à fournir des services modernisés de dotation et d'évaluation selon le principe élargi du recouvrement des coûts. La CFP veillera à ce que ses services répondent aux besoins des sous-ministres par la création d'un comité consultatif de sous-ministres affecté aux services de dotation et d'évaluation de la CFP.

Quelques points saillants de la planification :

- mettre au point une infrastructure et une capacité générale de soutien d'un environnement de recouvrement des coûts (pages 29 et 30);
- assurer un plein rendement des activités en comprenant bien les changements qui s'opèrent au chapitre de la demande en services que la CFP propose sur le marché, afin d'être en mesure de s'y adapter (pages 29 et 30);
- garantir un soutien et une collaboration interne à l'échelle de la CFP, afin de faciliter l'évolution progressive des services de dotation et d'évaluation vers un environnement de recouvrement des coûts (pages 29 et 30);
- fournir des outils supplémentaires de dotation en ligne, afin d'aider les sous-ministres à atteindre leurs objectifs de renouvellement de la fonction publique et d'améliorer l'efficacité et l'efficience des processus d'embauche, en attendant l'élaboration d'une stratégie de dotation exhaustive (le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique – pages 29 et 30).

Priorité de gestion :

Priorité V : Miser sur l'organisation modèle

Type de priorité : Engagement antérieur

Garantir des pratiques de gestion solides, efficaces et efficientes ainsi que l'engagement des employés, aux fins d'exécution de la mission de la CFP.

Quelques points saillants de la planification :

- continuer d'assurer une solide gestion financière ainsi que des contrôles, et obtenir des états financiers issus de vérifications indépendantes (page 32);
- mettre en place un cadre de gestion des talents qui ciblera les stratégies de recrutement, de perfectionnement et de maintien en fonction des employés à tous les niveaux (page 32);
- continuer à réaliser un sondage sur l'engagement du personnel, sur une base semestrielle, afin de prendre le pouls des employés et d'établir des domaines d'action à améliorer (page 32).

Analyse des risques

Contexte opérationnel de la Commission de la fonction publique

La fonction publique du Canada évolue dans un environnement complexe. Le rythme auquel s'opèrent les changements, la participation exigée des citoyens, les progrès technologiques et l'importance accrue accordée à la transparence et à la responsabilisation ont une incidence sur les fonctionnaires et sur la façon dont ils s'acquittent de leurs responsabilités.

La fonction publique fédérale fait également face à d'importants enjeux en ce qui concerne l'évolution de ses effectifs. Elle continue de subir le départ à la retraite des « baby-boomers ». En effet, les départs ont presque quadruplé au cours des cinq dernières années. Conjugués avec l'expansion de la fonction publique, ces derniers génèrent un niveau élevé de mobilité, y compris les nominations à des postes dans la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et les nominations intérimaires. La mobilité dans la fonction publique s'est accrue tous les ans de façon constante, en passant de 30 %, en 2004-2005, à 42 %, en 2007-2008. La mobilité a eu des répercussions plus importantes sur certains groupes que sur d'autres, notamment sur le groupe de gestion du personnel (PE), le groupe économique, sociologie et statistiques (ES) et le groupe de la direction (EX). La nature et le niveau de mobilité dans la fonction publique renforcent le besoin en planification des ressources humaines (RH) pour satisfaire les exigences organisationnelles.

De plus, l'augmentation de l'activité de dotation, associée à la mise en application permanente de la LEFP, se répercute sur la charge de travail du personnel appartenant à la collectivité des RH.

Cependant, les départs donnent l'occasion de renouveler la fonction publique. La population canadienne a continué de manifester de l'intérêt à l'égard de la fonction publique en 2007-2008. Plus de 22 millions de visites ont déjà été enregistrées sur le site Web emplois.gc.ca de la CFP, en plus d'un million de demandes d'emploi reçues en réponse à 11 000 postes annoncés. La campagne de recrutement postsecondaire automne 2007 a permis de comptabiliser plus de 48 000 demandes d'emploi provenant de diplômés qui ont postulé des emplois appartenant à 40 domaines de carrière au sein de la fonction publique. À l'issue des projets de recrutement postsecondaire de la CFP, plus de 1 700 diplômés ont été embauchés par des organisations fédérales à compter de juillet 2008. Des nominations supplémentaires sont toujours en cours. Une approche interne, comme la campagne de recrutement postsecondaire, permet à la fonction publique de rallier efficacement les nouveaux travailleurs, en plus petit nombre. Elle lui offre également la possibilité de mettre au point des approches ciblées. Donc, en bout de ligne, la fonction publique sera en mesure de recruter des candidats représentatifs de la diversité de la population au Canada.

La gestion des ressources humaines continue d'intéresser le gouvernement. Dans son deuxième rapport publié en février 2008, émanant du Comité consultatif du premier ministre sur la fonction publique, présidé par le très honorable Donald F. Mazankowski et l'honorable Paul Tellier, le Comité observe que la structure de gouvernance des RH est exagérément complexe. Les recommandations du Comité sont les suivantes : la responsabilité et l'obligation de rendre

compte incombant aux sous-ministres devraient être clairement reconnues de tout premier ordre en matière de gestion des RH; un seul organisme central de taille réduite devrait être chargé de soutenir les responsabilités des ministères et organismes en matière de gestion des RH; il est essentiel de réitérer la responsabilité de la CFP, à titre d'organisme indépendant, afin d'assurer des nominations fondées sur le mérite et l'impartialité de la fonction publique fédérale. Comme le recommande ce rapport, la CFP sollicitera la participation des sous-ministres à la gouvernance des services de recrutement et des services connexes fournis par la CFP selon le principe du recouvrement des coûts.

Dans le *Quinzième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le greffier du Conseil privé a indiqué la nécessité de continuer à miser sur les quatre secteurs prioritaires définis dans le *Plan d'action pour le renouvellement de la fonction publique* : la planification des RH, le recrutement, le perfectionnement des employés et l'infrastructure habilitante. Le discours du Trône de novembre 2008 a confirmé le soutien du gouvernement envers le renouvellement de la fonction publique. La CFP continuera à soutenir les ministères et organismes dans leurs efforts de renouvellement.

L'exercice 2009-2010 constitue la quatrième année de mise en application de la LEFP au sein de la fonction publique fédérale. En effet, la LEFP est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. La fonction publique fédérale repose sur un régime de pleine délégation des pouvoirs de dotation, sachant que les administrateurs généraux sont responsables de leurs processus de dotation et doivent en rendre compte. Les ministères et organismes connaissent un très bon début, même s'ils doivent encore réaliser des progrès dans le domaine de la planification des RH, des systèmes organisationnels de soutien des RH et de la responsabilisation de la gestion. Les organisations présentant des lacunes au niveau du soutien interne des RH peuvent continuer de recourir au soutien de la CFP et à ses services de dotation et d'évaluation.

La LEFP encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux qui, à leur tour, les délèguent à leurs gestionnaires. La lettre de la LEFP est d'accorder aux gestionnaires la souplesse nécessaire pour doter leur service en personnel et le gérer, et permettre à leur personnel de parvenir à des résultats au nom de la population canadienne. Pour ce faire, la CFP doit s'assurer qu'elle communique clairement ses attentes aux gestionnaires et qu'il existe une vision commune des valeurs inhérentes à la LEFP. Un contexte opérationnel est d'autant plus complexe que la délégation des pouvoirs y est forte, dans la mesure où la CFP continue d'être responsable de l'intégrité générale du système de dotation.

Défis et risques internes

La CFP doit aussi faire face à ses propres défis internes. Puisqu'elle s'apprête à effectuer l'examen quinquennal de la LEFP, la CFP doit s'assurer d'avoir la capacité nécessaire pour se préparer en vue de cet examen, tout en continuant d'exercer ses activités courantes. La CFP devra se concentrer sur le perfectionnement de ses employés et garantir une capacité suffisante pour respecter ses priorités.

La CFP entreprend des activités étendues et continues de communication et de consultation avec les clients. Son objectif consiste à positionner ses produits et services, de manière à satisfaire à la

demande réelle et prévue. Sa connaissance accrue des besoins de la clientèle lui permettra de se doter de la gamme de ressources qui convient à la situation. Ainsi, la CFP pourra continuer de formuler et de mettre en œuvre d'excellentes solutions de dotation et d'évaluation dans les ministères et organismes. La CFP peut se baser sur un historique des besoins et des tendances, en accédant au Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et en consultant les ventes de produits et services du Centre de psychologie du personnel. Une stratégie et un plan de communication avec la clientèle complets et intégrés seront mis en place en 2009-2010.

La CFP cherchera activement à obtenir de l'information sur les programmes en expansion nécessitant l'embauche de nombreuses personnes de talent et se positionnera de manière à répondre aux besoins des organisations clientes.

Le Comité consultatif des sous-ministres nouvellement formé offrira à la CFP un excellent aperçu des services proposés par la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE), de leur pertinence constante et des possibilités permanentes qu'ils offrent aux organisations clientes sous forme de nouvelles solutions innovatrices. Ce comité jouera également le rôle de groupe de consultation sur les nouveaux produits innovateurs avant leur mise en œuvre.

Un sondage auprès des clients de la DGSDE a été préparé et leur sera envoyé immédiatement après qu'ils aient obtenu ses services. Cela permettra donc à la DGSDE d'obtenir une rétroaction immédiate, en vue d'améliorer ses services, de les réorienter et de les restructurer.

En outre, les pouvoirs financiers actuels de la CFP posent des défis et présentent des risques. Ces pouvoirs ne donnent pas la souplesse nécessaire pour faciliter la gestion selon le principe de recouvrement des coûts. La CFP a obtenu du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) le pouvoir de facturer quelques produits et services d'évaluation et de counseling afin de générer des revenus et de les dépenser par la suite. Cependant, aucun mécanisme en place ne permet de financer certaines de nos dépenses liées aux activités de recouvrement des coûts et de les associer aux revenus encaissés au cours d'un exercice suivant. La CFP continuera d'étudier des options de financement avec le SCT, afin de relever ces défis.

Le financement du système de recrutement électronique du gouvernement du Canada, le SRFP, arrivera à échéance en mars 2011. Grâce à sa capacité de sélection et de traitement, ce logiciel d'application électronique a permis aux ministères et organismes de gérer plus d'un million de candidatures par année. De même, il a donné la possibilité à la population canadienne d'avoir facilement accès aux emplois en appliquant la zone nationale de sélection. La capacité de recrutement et de maintien de la zone nationale de sélection du gouvernement du Canada dépend d'un moyen électronique efficace capable de gérer le grand volume de candidatures. En 2009, la CFP avancera une analyse de rentabilisation pour une solution capable de gérer électroniquement la dotation interne et externe au-delà de 2011. Parmi les défis qui se posent, on relève l'identification d'une source de financement pour ce travail. Tout échec au chapitre de la modernisation des processus et de l'uniformisation des systèmes et outils entravera la modernisation et le renouvellement de la fonction publique. Cet échec se soldera ensuite par un chevauchement des tâches et un double emploi coûteux ainsi que par une embauche ralentie et plus onéreuse.

À l'issue de notre participation à l'examen horizontal stratégique de la gestion des ressources humaines, des possibilités d'économie ont été analysées, grâce à une amélioration de l'efficience et à un recours au recouvrement des coûts. Les réductions budgétaires résultant de l'examen stratégique devront être gérées, grâce à l'amélioration de l'efficience.

Un examen de la fonction de surveillance de la CFP (à l'exception des enquêtes et des activités politiques) a été réalisé en janvier 2009 à l'initiative de la CFP. L'examen a été dirigé par un comité d'examen indépendant.

Cet examen avait pour objectif de déterminer, d'une part, la pertinence de la démarche et des efforts déployés par la CFP au chapitre des activités de surveillance et, d'autre part, de déceler les domaines susceptibles d'être améliorés, tout en respectant les obligations de la CFP prévues par la loi. Le Comité a confirmé la pertinence de la démarche de la CFP en ce qui a trait aux activités de surveillance et aux efforts qu'elle déploie, puis a fourni d'excellentes recommandations en vue de soutenir les améliorations continues. La CFP a accepté les recommandations du rapport final et travaillera à leur mise en œuvre au cours de la période de planification.

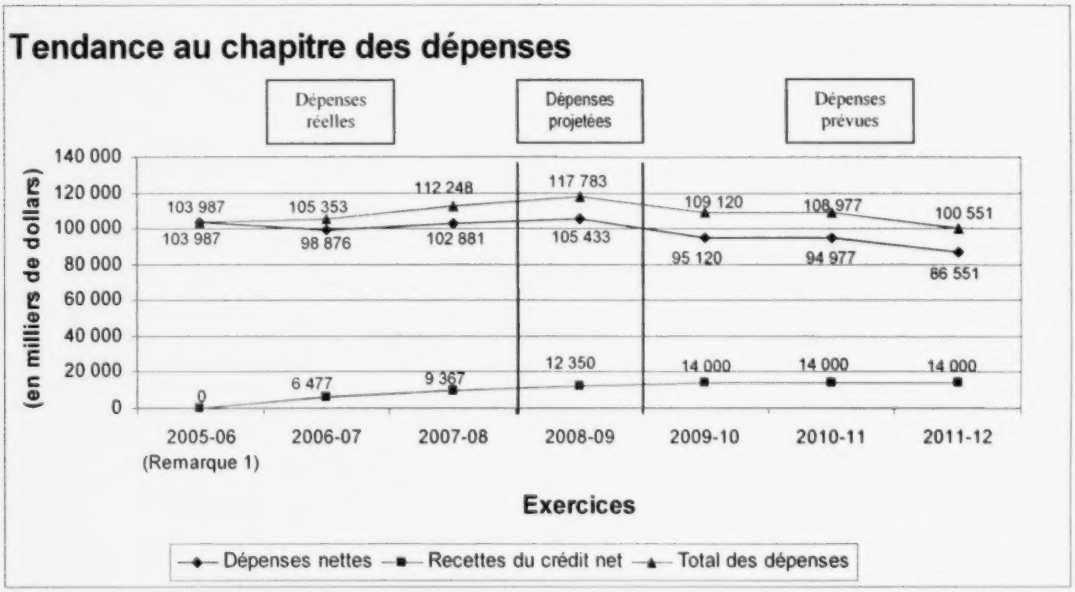
Profil de risques organisationnels et stratégies de réduction du risque

La CFP a cerné des défis et des risques propres à l'environnement complexe dans lequel elle évolue. La version électronique de ce document à la rubrique Publications du site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca) contient des renseignements sur les stratégies de réduction du risque de la CFP, ainsi que sur les défis et les risques, propres à la CFP, qui découlent des environnements externe et interne.

Profil des dépenses

Tendance au chapitre des dépenses

Le graphique suivant illustre la tendance au chapitre des dépenses de l'exercice 2005-2006 à l'exercice 2011-2012. Les dépenses prévues dans le cadre des services d'évaluation figurent, entre autres, dans ce graphique. Depuis l'exercice 2005-2006, la CFP a obtenu l'approbation du Conseil du Trésor pour recourir au recouvrement des coûts.



Remarque 1 : En 2005-2006, les recettes ont été versés au Trésor.

Analyse de la tendance au chapitre des dépenses

En 2009-2010, les dépenses prévues de 95 120 000 $ représentent une réduction de 10 313 000 $ par rapport aux dépenses projetées en 2008-2009, de l'ordre de 105 433 000 $. Cette réduction est principalement attribuable aux fonds reçus en 2008-2009, mais non intégrés au budget 2009-2010, notamment le report de 4 770 000 $ à un exercice ultérieur, le report de ressources s'élevant à 2 341 000 $ pour un projet de TI et 2 811 000 $ pour différents ajustements de salaire. En outre, le budget 2009-2010 a été réduit par suite de l'examen horizontal de la gestion des ressources humaines (3 134 000 $) et des économies réalisées dans le domaine des achats (270 000 $). En 2009-2010, le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) se verra accorder une augmentation de financement de 1 363 000 $ et la CFP devrait être en mesure de générer des revenus supplémentaires de l'ordre de 1 650 000 $.

Les dépenses prévues de 94 977 000 $ en 2010-2011 représentent une réduction de 143 000 $ par rapport aux dépenses prévues de 95 120 000 $ en 2009-2010, qui est principalement attribuable à des réductions budgétaires reliées à des économies réalisées dans le domaine des achats.

En ce qui a trait à l'exercice 2011-2012, la réduction des dépenses prévues de 8 426 000 $ est principalement associée à la baisse des niveaux de référence de la Commission de la fonction publique de l'ordre de 1 518 000 $, liées à une réduction supplémentaire des ressources résultant de l'examen horizontal des ressources humaines (d'un total de 4 652 000 $ sur trois ans), à une réduction de 6 757 000 $ aux fins de financement du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) et à une réduction de 268 000 $ liée aux économies réalisées dans le domaine des achats, compensées par un rajustement des régimes d'avantages sociaux des employés de 117 000 $.

Postes votés et législatifs

Le présent tableau indique les renseignements présentés au Parlement avant l'approbation d'un projet de loi de crédits. Le Parlement approuve les postes votés sur une base annuelle; les postes législatifs, quant à eux, sont uniquement présentés à titre d'information.

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2008-2009	**Budget principal des dépenses 2009-2010**
		(en milliers de dollars)	
95	Dépenses du programme	84 955	**79 815**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	11 673	**11 952**
	Total des postes votés et législatifs	96 628	**91 767**

La différence entre les dépenses de 91 767 000 $ prévues au budget principal de 2009-2010 et les dépenses prévues de 95 120 000 $ en 2009-2010 est attribuable à l'apport de fonds lié au Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (6 670 000 $ approuvés par les ministres du Conseil du Trésor, à l'automne 2008, et à inclure au budget supplémentaire des dépenses « A » de 2009-2010). Cet apport est compensé par une réduction budgétaire liée à l'examen horizontal de la gestion des ressources humaines (3 134 000 $) et à un rajustement des cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés, de l'ordre de 183 000 $.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

La CFP a défini un résultat stratégique, à savoir :

Assurer à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

La CFP met quatre activités de programme au service de son résultat stratégique :

- 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique
- 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique
- 1.3.0 Services de dotation et d'évaluation
- 2.1.0 Services internes

Indicateurs de rendement, stratégie, cible et fréquence des rapports

Le tableau suivant présente les indicateurs de rendement et les stratégies de mesure du rendement, au regard desquels nous devons, chaque année, rendre compte de l'atteinte du résultat stratégique de la CFP. Au fil du temps, l'atteinte de ce résultat stratégique sera mesurée principalement en fonction des tendances à long terme, relevées dans le cadre de l'analyse des données annuelles de la CFP. Ces tendances se dessinent plus précisément à partir des vérifications et études continues, ainsi que de l'examen quinquennal de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

Assurer à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Indicateurs	Mesures du rendement
Souplesse et efficience • SOUP/EFF-1 : Amélioration quant à la satisfaction des gestionnaires à l'égard de la souplesse dont ils peuvent profiter lors des nominations; • SOUP/EFF-2 : Réduction de la durée du processus d'embauche; • SOUP/EFF-3 : Progrès au chapitre de la satisfaction des personnes nommées à l'égard de la durée du processus de nomination.	• SOUP/EFF-1 : en cours d'élaboration • SOUP/EFF-2 : Les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation et l'organisation prouve que ses pratiques de dotation sont innovatrices ou dignes de mention • SOUP/EFF-3 : en cours d'élaboration
Mérite (comprend les compétences et les langues officielles) • MER-1 : Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité des recrues; • MER-2 : Pourcentage de nominations non impératives de personnes qui ne satisfont pas au profil de langues officielles dans la période prescrite par les règlements; • MER-3 : Impression des candidats quant à la correspondance des exigences réelles de l'emploi avec celles figurant dans l'annonce; • MER-4 : Impression des candidats quant à l'objectivité et l'accessibilité des qualifications et des critères annoncés pour le poste; • MER-5 : Tendances relatives aux plaintes fondées adressées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) et aux enquêtes entreprises par la CFP en matière de dotation; • MER-6 : Tendances des enquêtes internes et des plaintes fondées.	• MER-1 : en cours d'élaboration • MER-2 : aucun cas au-delà de deux ans • MER-3 : en cours d'élaboration • MER-4 : en cours d'élaboration • MER-5 : ni plainte fondée adressée au TDFP ni enquête entreprise par la CFP en matière de dotation • MER-6 : aucune plainte fondée en matière de dotation reposant sur une enquête interne
Impartialité • IMP-1 : Impression des gestionnaires par rapport aux pressions extérieures influant sur la sélection d'un candidat donné; • IMP-2 : Nombre de plaintes fondées liées à l'influence politique sur la dotation.	• IMP-1 : en cours d'élaboration • IMP-2 : aucune plainte fondée adressée à la CFP liée à l'influence politique sur la dotation
Justice • JUST-1 : Impression des candidats quant à la justice lors du processus d'évaluation; • JUST-2 : Pourcentage de nominations intérimaires qui sont suivies par une nomination pour une période indéterminée dans ce même poste ou dans un poste semblable au sein de la même organisation.	• JUST-1 : en cours d'élaboration • JUST-2 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation
Transparence • TRANS-1 : Les plans en matière de RH et les stratégies de dotation sont communiqués sur les sites Web des organisations; le contenu doit être communiqué clairement aux employés et aux gestionnaires; • TRANS-2 : Les organisations consultent les syndicats et leur communiquent de l'information concernant la dotation; • TRANS-3 : Durée des possibilités d'emploi affichées; • TRANS-4 : Impression des candidats quant à l'ouverture et à la transparence du processus de dotation interne.	• TRANS-1 : les plans en matière de RH et les stratégies de dotation sont communiqués aux employés de manière opportune et transparente • TRANS-2 : l'organisation communique avec les syndicats et les consulte de manière opportune et transparente au sujet des questions liées à la dotation • TRANS-3 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation • TRANS-4 : en cours d'élaboration
Accessibilité • ACC-1 : Ratio des processus externes non annoncés par rapport au nombre total de processus; • ACC-2 : Processus externes annoncés à l'échelle nationale par rapport au nombre total de processus; • ACC-3 : Ratio des processus internes non annoncés par rapport au nombre total de processus; • ACC-4 : Tendances relatives à la sélection des processus de dotation par les gestionnaires.	• ACC-1 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation • ACC-2 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation • ACC-3 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation • ACC-4 : en cours d'élaboration
Représentativité • REP-1 : Stratégies de dotation – équité en matière d'emploi (EE) (distribution des candidats embauchés par rapport à la disponibilité au sein de la population active); • REP-2 : Nombre et pourcentage de postes annoncés à l'interne et à l'externe avec des dispositions d'EE – visant à améliorer l'accessibilité des membres des groupes visés par l'EE aux postes de la fonction publique.	• REP-1 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation • REP-2 : les statistiques relatives à la dotation ne constituent pas une source de préoccupation

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire, dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

– La version électronique de ce document renferme des renseignements par sous-activité. Veuillez vous rendre à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

- Politiques, règlements, et décrets d'exemption
- Pouvoirs de nomination délégués
- Pouvoirs non délégués
- Activités politiques

La CFP consacrera les ressources suivantes à la présente activité de programme. Ce tableau montre le résultat attendu et les indicateurs de rendement liés à l'activité de programme servant à surveiller le rendement.

Dépenses en matière de ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)

2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
101	10 672	101	10 628	101	10 628

Résultat attendu

Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique

Premier indicateur de rendement : Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique
Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'évaluation de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP
Fréquence des rapports : Examen quinquennal de la LEFP

Deuxième indicateur de rendement : Nombre d'instruments de délégation pour lesquels la CFP impose des restrictions ou des conditions
Objectif : Zéro
Fréquence des rapports : Annuelle

Troisième indicateur de rendement : Nombre de plaintes déposées au TDFP
Objectif : En cours d'élaboration **Fréquence des rapports :** Annuelle

Points saillants de la planification :

En prévision de l'examen quinquennal de la LEFP, la CFP procédera à un examen des politiques et à des études ciblées. L'objectif de cet examen consistera à déterminer si les objectifs de la LEFP et le résultat stratégique de la CFP ont été atteints. Au moyen de diverses consultations auprès des intervenants (y compris les agents négociateurs), de recherches et de l'analyse d'information existante, la CFP formulera des recommandations factuelles aux fins d'évaluation de la *Loi* d'ici l'exercice 2010-2011.

L'examen du cadre stratégique de nomination de la CFP constituera l'un des principaux projets entrepris dans le cadre de l'examen quinquennal de la LEFP. L'examen des lignes directrices en matière de nomination permettra d'en arriver à une série harmonisée de lignes directrices satisfaisant aux exigences de la LEFP et aux valeurs de dotation. De plus, il permettra de communiquer des attentes et lignes directrices claires aux administrateurs généraux et gestionnaires délégués en ce qui a trait à leurs responsabilités au chapitre de la dotation.

L'un des principaux engagements permanents consiste à fournir des conseils et à mettre au point des outils en vue d'améliorer les approches organisationnelles en matière de dotation. La CFP veille à ce que les ministères et organismes ainsi que les gestionnaires et les spécialistes en RH reçoivent de l'information pertinente sur les lignes directrices, de même que des conseils, de façon continue, et ce, en temps opportun.

La CFP continuera de soutenir la délégation des pouvoirs de nomination aux ministères et organismes, en offrant des conseils et de l'aide, ainsi que des produits d'apprentissage et des services directs. Au début de l'année 2009, la CFP mettra en place une approche intégrée quant à l'offre de conseils et de services de dotation. La prise de cette mesure permettra aux ministères et organismes d'exercer pleinement les pouvoirs qui leur sont délégués.

Parmi les autres engagements de la CFP dans le cadre de l'exercice 2009-2010 figurent deux éléments. En premier lieu, la CFP s'engage à continuellement améliorer l'administration des priorités afin de tenir compte des changements apportés au cadre législatif et d'adapter les services de dotation modernisés. En second lieu, elle s'engage à modifier son approche quant au suivi du nouveau comme de l'ancien décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique, dans le but d'en assurer l'uniformité. Par ailleurs, la CFP continuera d'offrir des conseils en temps opportun et une interprétation faisant autorité au chapitre des droits de priorité. Dans la même veine, elle poursuivra le perfectionnement du système de priorités. Cette continuité aura donc pour but de satisfaire à la demande de renseignements exacts, exigeant une réponse en temps opportun, à l'échelle de la fonction publique.

Au cours de l'exercice 2009-2010, l'impartialité politique sera améliorée grâce à l'analyse continue des demandes et, au besoin, grâce à l'octroi de permissions et de congés aux fonctionnaires se portant candidats aux élections fédérales, provinciales, territoriales ou municipales. Les mesures prises à cet effet comprendront l'examen continu du processus d'approbation dans le cas des employés souhaitant se livrer à des activités politiques.

Ainsi, les décisions seront rendues promptement et l'impartialité sera protégée. De plus, la communication sera renforcée, afin de sensibiliser les employés à leurs droits et leurs responsabilités, conformément à la LEFP. Les activités de surveillance de la CFP continueront d'assurer la conformité avec la *Loi*.

La CFP examinera et peaufinera les processus de collecte de données au chapitre de l'estimation des statistiques sur le groupe visé par l'EE aux fins d'établissement de rapports. La CFP terminera ses recherches relatives la diminution de la représentativité des groupes visés par l'EE au sein de la fonction publique. L'examen mettra l'accent sur la suppression des obstacles à l'emploi ainsi que la mise au point de stratégies et d'outils à l'intention des ministères et organismes.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination, dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Sous-activités de programme

- Surveillance de la dotation en personnel
- Vérifications, évaluations et études
- Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce

– La version électronique de ce document contient des renseignements par sous-activité. Veuillez vous rendre à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.

La CFP consacrera les ressources suivantes à la présente activité de programme. Ce tableau montre les résultats attendus et les indicateurs de rendement liés à l'activité de programme servant à surveiller le rendement.

Dépenses en matière de ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)

2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
202	21 706	202	21 677	202	21 677

Résultat attendu

Les organisations ont mis en œuvre les recommandations des vérifications de la CFP et instauré des mesures correctives à la suite d'enquêtes qui visaient à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique

Indicateur de rendement : Pourcentage des recommandations et des mesures correctives proposées par les vérifications de la CFP mises en œuvre par les organisations
Objectif : 100 % **Fréquence des rapports :** Annuelle

Résultat attendu

Renforcement de la surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques

Indicateur de rendement : Pourcentage de couverture des activités de surveillance (surveillance, vérifications, évaluations et études)
Objectif : 100 % **Fréquence des rapports :** Annuelle

Points saillants de la planification :

La CFP continuera à surveiller les ministères et organismes, afin de s'assurer que ces derniers satisfont aux exigences de la LEFP dans un contexte où des pouvoirs leur ont été délégués. Bien que la CFP ait réduit de 60 % l'exigence en matière de rapport liée au RMORCD au cours de l'exercice précédent, la CFP continuera à améliorer le RMORCD afin de garantir l'efficacité et de mieux rationaliser le processus, tout en mettant l'accent sur la limitation de l'exigence en matière de rapport incombant aux organisations de petite taille.

La CFP procèdera à des vérifications, des évaluations et des études, et rendra compte au Parlement de l'intégrité du processus de nomination. L'accent sera mis en permanence sur le renforcement des capacités, grâce à l'établissement d'un cadre de gestion robuste, d'un programme de perfectionnement professionnel ainsi qu'à l'amélioration des processus et des pratiques.

En outre, la CFP adoptera les recommandations résultant de l'Examen des activités de surveillance de la CFP. L'examen, effectué en janvier 2009 par un comité indépendant, a confirmé la pertinence de la démarche et des efforts de la CFP, et formulé de nombreuses recommandations utiles, dans le but de soutenir le peaufinage de la fonction de surveillance ainsi que les améliorations continues afférentes.

Les autres engagements prévus portent notamment sur la réalisation de 10 à 14 vérifications indépendantes (organisationnelles, pangouvernementales et de suivi), études et évaluations pertinentes, respectant les normes d'assurance de la qualité et appuyant l'évaluation à long terme de l'examen quinquennal de la LEFP.

La CFP améliorera la communication et la coordination relatives aux activités de surveillance auprès des organisations et des vérificateurs à l'échelle du gouvernement, au moyen de présentations proactives et de consultations plus fréquentes avec les principaux intervenants.

En 2009-2010, la CFP renforcera sa capacité et ses processus, afin de s'assurer de l'efficacité de ses enquêtes. Afin de faciliter l'atteinte de cet objectif, la CFP prévoit examiner et actualiser sa procédure, et revoir la présentation des données, dans le but de simplifier et de rationaliser le processus d'enquête. De plus, de concert avec l'École de la fonction publique du Canada, la CFP continuera d'élaborer un cours destiné à prêter main-forte aux ministères et organismes qui souhaitent concevoir leurs propres démarches internes, fondées sur les valeurs, et résoudre les plaintes relatives à la dotation avec rapidité et efficacité. Ce cours contribuera également à la formation de nouveaux enquêteurs de la CFP au sein de la Direction générale des enquêtes.

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Sous-activités de programme

Services de dotation

Évaluation

– La version électronique de ce document contient des renseignements par sous-activité. Veuillez vous rendre à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.

La CFP consacrera les ressources suivantes à la présente activité de programme. Ce tableau montre les résultats attendus et les indicateurs de rendement liés à l'activité de programme servant à surveiller le rendement.

Dépenses en matière de ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) (remarque 1)

2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
405	30 660	405	30 548	355	22 664

Remarque 1: Exclut les dépenses de 14 000 000 $ liées aux activités de crédits nets proposés selon le principe du recouvrement des coûts.

Résultat attendu

Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins de la clientèle, et se conformant à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP

Premier indicateur de rendement : Degré de satisfaction du client en ce qui concerne les produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP
Objectif : Consultation et résultats d'enquête satisfaisants
Fréquence des rapports : Annuelle par rapport au plan triennal

Deuxième indicateur de rendement : Degré de cohérence entre les produits et services de dotation et d'évaluation, et la nouvelle LEFP et le résultat stratégique de la CFP
Objectif : Vérification et conclusions d'étude satisfaisantes
Fréquence des rapports : Déterminée par la vérification, l'étude et les plans d'évaluation

Résultat attendu
Générer les revenus prévus pour 2009-2010, tout en rationalisant les processus opérationnels, et en continuant de développer une infrastructure favorisant une gestion efficace du recouvrement des coûts
Indicateur de rendement : Montant des revenus générés par rapport aux prévisions **Objectif :** Générer les revenus prévus **Fréquence des rapports :** Annuelle

Points saillants de la planification :

La CFP continuera d'offrir à l'ensemble de l'administration publique des services de dotation et d'évaluation de qualité, pour compléter les services déjà assurés par les organisations fédérales. Le second rapport du Comité consultatif du premier ministre sur la fonction publique, publié en février 2008, recommande à la CFP de recourir plus généralement au recouvrement des coûts pour ce qui est des services de dotation et d'évaluation, en veillant à une participation adéquate des sous-ministres sur la gouvernance de ces services.

La CFP a mis sur pied un comité de sous-ministres, afin de conseiller la CFP sur la prestation des services de dotation et d'évaluation, et des activités connexes.

La CFP analysera l'incidence de sa transition actuelle vers le recouvrement des coûts et examinera la possibilité d'élargir cette pratique aux ministères et organismes clients.

La CFP continuera d'offrir les services requis, comme le site de recrutement centralisé s'adressant aux chercheurs d'emploi, qui permet aux Canadiens de postuler à des emplois de l'administration fédérale. La CFP proposera, en outre, des solutions nouvelles de recrutement pour des postes convoités par de nombreux candidats, en améliorant la disponibilité des bassins de candidats évalués et en faisant meilleur usage des systèmes électroniques en place, comme le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) utilisé pour sélectionner et évaluer les candidats.

Afin de veiller au maintien de la pertinence, de l'efficience et de la rentabilité des services, la CFP établira des normes de services claires. De même, elle améliorera sa gamme de produits et services pour satisfaire au mieux sa clientèle, honorer ses obligations statutaires et répondre aux besoins de la clientèle nationale de la fonction publique, ce qui passe notamment par le projet de renouvellement de la fonction publique.

La CFP continuera à diriger le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique, une initiative pluriannuelle pangouvernementale, destinée à moderniser le recrutement dans la fonction publique, et à fournir des systèmes et outils électroniques communs, afin de contribuer à la gestion du volume de candidatures. Le projet contient deux volets; le volet 1, axé sur le SRFP, a certes permis de rationaliser le processus de recrutement externe et d'appliquer efficacement la

politique de zone nationale de sélection. Toutefois, le financement du CT arrivera à échéance en mars 2011 et les organisations ont à présent besoin de mécanismes plus modernes (soutien à la dotation interne, dotation collective, tests électroniques et meilleure promotion des emplois au sein du gouvernement du Canada) pour continuer à recruter efficacement, tout en respectant les exigences croissantes des normes de l'industrie. Au début de l'année 2009, la CFP présentera une analyse de rentabilisation relative à une solution électronique capable de gérer la dotation interne et externe, au-delà de l'exercice 2011 (PMDFP, volet II). Au cours des deux prochaines années, la CFP mettra en place un certain nombre de projets de moins grande envergure, dans le but d'améliorer le système actuel de dotation, en attendant l'élaboration et la mise en application d'une solution plus globale.

La CFP continuera également à fournir toute une gamme de produits et services d'évaluation, par l'intermédiaire de son Centre de psychologie du personnel (CPP) et de ses activités régionales d'évaluation. Plus précisément, en plus des services professionnels, le CPP propose une vaste gamme de tests standards de sélection, dont l'évaluation de la langue seconde (ELS), les consultations aux fins d'évaluation, l'élaboration de tests, des services de consultation et de counseling aux cadres de direction, des conseils sur les mesures d'adaptation des tests pour les personnes handicapées, la recherche d'évaluations et la défense des tests.

La CFP prendra les devants en matière d'évaluation, grâce aux activités suivantes : augmenter le nombre de tests de sélection disponibles en format électronique; proposer des services d'administration de tests électroniques dans ses sept bureaux régionaux; aider les organisations à établir leurs propres centres électroniques et à mettre au point des instruments d'évaluation électroniques novateurs adaptés à l'administration de tests dans un environnement non surveillé. La CFP continuera à moderniser ses outils et services d'ELS. Ainsi, elle est à mettre au point un nouveau système de tests, qui facilitera l'accès des organisations fédérales aux résultats d'ELS. En 2009-2010, la CFP arrivera au terme du renouvellement de l'ensemble des examens d'ELS, qui permettent de pourvoir les postes bilingues dans la fonction publique fédérale. La CFP mettra en place un nouveau test de compréhension de la lecture dans le cadre de l'ELS, puis continuera à surveiller de près la bonne marche du test de compétence orale, et de rendre compte sur les normes de services applicables à ce test.

Activité de programme 2.1.0 – Services internes

L'activité de programme liée aux services internes élabore et contrôle les cadres et les politiques de planification de la gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD), aux finances, à la gestion des ressources humaines, à la technologie de l'information (TI), aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien. Elle fournit des services et des systèmes centraux à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris au Bureau de la présidente et des commissaires. En outre, elle formule et met en œuvre des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel de la CFP.

La CFP consacrera les ressources suivantes à la présente activité de programme. Ce tableau montre le résultat attendu et les indicateurs de rendement liés à l'activité de programme servant à surveiller le rendement.

Dépenses en ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009-2010 (Remarque 1)		**2010-2011**		**2011-2012**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
281	32 082	281	32 124	278	31 582

Remarque 1 : – La version électronique de ce document contient des renseignements sur la répartition des services internes pour 2009-2010. Veuillez vous rendre à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.

Résultat attendu

Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces aux fins d'exécution de la mission de la CFP

Premier indicateur de rendement : Opinion sans réserve du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) sur les états financiers de la CFP

Deuxième indicateur de rendement : Maintien d'un niveau de résultats élevé pour la CFP dans le cadre du CRGD

Troisième indicateur de rendement : Le cadre de mesure du rendement de l'organisation appuie la prise de décision (p. ex. au moyen de rapports mensuels, de rapports trimestriels sur les plans opérationnels et de rapports financiers courants)

Quatrième indicateur de rendement : Mise en œuvre réussie des principaux systèmes de TI, y compris du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI), du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et de PeopleSoft (outil de gestion des ressources humaines)

Cinquième indicateur de rendement : Respect ou dépassement des normes de service internes

Points saillants de la planification :

La CFP s'est engagée à devenir un organisme modèle et, à ce chapitre, fera en sorte de disposer de la capacité organisationnelle et de la souplesse nécessaires pour répondre de manière efficace et efficiente à l'évolution du milieu de travail ainsi qu'aux perspectives et risques qui se dessinent à l'horizon.

Au cours de la période de planification, la CFP verra à la mise en place de solides contrôles de gestion financière et à une vérification indépendante des états financiers, puis continuera d'instituer des pratiques commerciales novatrices, comme la budgétisation base zéro, afin d'attribuer les fonds nécessaires aux priorités établies. Elle aidera aussi la Direction générale des services de dotation et d'évaluation à adopter progressivement le principe de recouvrement des coûts.

La fonction interne de vérification continuera d'intégrer de nouvelles exigences de vérification publique à ses processus et résultats attendus, notamment dans le cadre des activités du comité de vérification interne, et du travail plus soutenu relatif à l'assurance de la qualité.

Dans le cadre de son engagement à renouveler la fonction publique, la CFP a mis sur pied des plans d'action dans quatre domaines clés : la planification des RH, le recrutement, le perfectionnement du personnel et l'infrastructure porteuse. Les points saillants de ces plans sont, notamment, l'introduction d'un cadre innovateur de gestion des talents ciblant le perfectionnement et le maintien en poste des employés ainsi que la poursuite du « Sondage sur l'engagement des employés » sur une base semestrielle; un sondage qui vise à prendre le pouls des employés et à moderniser les systèmes d'information des RH de la CFP. La CFP travaillera également à la mise en œuvre de son plan révisé sur les valeurs et l'éthique, qu'elle mesurera à l'aide d'indicateurs de rendement.

Les services internes appuieront la présidente, les commissaires et les directions générales à promouvoir et à communiquer leurs objectifs stratégiques ainsi que leurs priorités opérationnelles, puis favoriseront et soutiendront la relation avec le Parlement, ainsi que notre capacité de répondre aux parlementaires sur les nouveaux enjeux.

Au cours de la période de planification, des normes claires seront définies pour les services essentiels proposés à l'interne, dont les finances, les RH, les communications et la TI.

Finalement, la CFP améliorera sa capacité d'intervention à la suite de quelque embûche ou circonstance imprévue, et maintiendra un haut niveau de sécurité pour ses fonds de renseignements. La CFP prévoit investir dans plusieurs nouveaux systèmes clés, dont PeopleSoft et le SGDDI, et former de nouveaux utilisateurs. Cet investissement améliorera l'efficience et l'efficacité entourant la gestion des ressources humaines et de l'information.

Section III – Renseignements supplémentaires

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

Des renseignements supplémentaires sur les tableaux ci-dessous sont disponibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2009-2010/index-fra.asp.

- Évaluations internes
- Vérifications internes
- Achats écologiques
- Source des revenus disponibles et non disponibles

Autres points d'intérêt

☞ – Des renseignements complémentaires sur les sujets suivants sont disponibles à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.

- Information organisationnelle
- Renseignements selon les sous-activités
- Profil de risque de l'organisation et stratégies de réduction du risque

Ce document est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca et à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.